

## 總經理與副總經理給付酬金政策及與 ESG 相關績效評估連結

### 1. 給付酬金之政策、標準與組合：

#### (1) 本公司總經理與副總經理薪資報酬結構主要包括以下項目：

固定薪資：係參考同業水準、職稱、職級、學(經)歷及專業能力與職責等項目訂定。

變動薪資：包括年終獎金、員工酬勞及其他獎金等。

#### (2) 總經理與副總經理的年終獎金及員工酬勞多寡，係參酌其對公司營運績效貢獻度，並依據員工績效評核辦法評定當年度的績效等第，以做為酬金之發放標準，並由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准後發放。

### 2. 訂定酬金之程序：

#### (1) 員工酬勞係依公司章程規定辦理，本公司年度如有獲利，應提撥百分之〇·一至百分之一作為員工酬勞(員工含內部經理人)，並保留不低於提撥總額之50%予基層員工，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依比例提撥員工酬勞。

#### (2) 年終獎金則依據每年營運績效決定年終獎金發放額度，發放準則由董事長核決，且發放總金額須符合年度預算。

### 3. 與經營績效及未來風險之關聯性：

#### (1) 總經理與副總經理酬金中，變動薪資佔其個人年薪之平均比率約為 58%，其目的為考量其對公司營運績效、風險管理與企業永續發展間之連結，作為給付酬金之計算標準，總經理與副總經理每年度依下列構面訂定績效評估指標與權重：

財務性指標：包含營收成長目標達成率、營運效益、成本控管等綜合考量。

非財務性指標：包含市場與客戶、內部管理品質、流程優化、人才發展與團隊合作成效等。

永續發展指標：包含綠色包裝、綠色物流、人力資源管理、顧客隱私及資訊安全、顧客關係管理及商品責任等相關指標。

其中，總經理與副總經理變動薪酬與 ESG 績效相關項目之連動比率為 10%以上，明確將 ESG 表現納入報酬給付考量，以強化永續發展責任。

#### (2) 每年由人力資源部提供總經理與副總經理當年度報酬，向薪資報酬委員會報告，定期審視薪資報酬合理性。

